

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. MULTIMAS NABATI
ASAHAN**

SKRIPSI

Oleh :

AZAR SARIAH

NIM : 26.13.3.087



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMETERA UTARA
MEDAN**

2017

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. MULTIMAS NABATI
ASAHAN**

SKRIPSI

Oleh

AZAR SARIAH

NIM : 26.13.3.087

**Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Ekonomi Islam**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMETERA UTARA
MEDAN**

2017

ABSTRAK

Azar Sariah (2017), Nim: 26.13.3.087, Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Di bawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak Yusrizal S.E, M. Si dan Pembimbing Skripsi II Bapak Muhammad Syahbudi S.E.I, M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pada variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan, masing-masing terdiri dari 8 item pernyataan. Semua pernyataan valid, reliabel dan normal. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,605 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan subjek arah positif, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,605. Jadi semakin baik disiplin kerja semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Disiplin kerja yang memiliki hubungan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada nilai *R Square* sebesar 0,300, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 30% dan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Parsial (Uji *t*) berdasarkan hasil output bahwa nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 3,465 dengan tingkat signifikansi 0,002, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,465 > 2,048$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah, berkat limpah dan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Rasa syukur itu semakin bertambah dalam diri penulis ketika skripsi ini dimunaqasahkan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan”** yang diselesaikan untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU).

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menghadapi rintangan dan hambatan. Namun, Alhamdulillah berkat bimbingan dari Bapak Yusrizal S.E, M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Muhammad Syahbudi, S.E.I, M.A sebagai pembimbing II tersebut dapat diatasi. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
4. Ibu Hj Dr.Yenni Samri Nasution, M.A selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
5. Bapak Yusrizal, S.E, M.Si selaku pembimbing skripsi I dan Bapak Muhammad Syahbudi S.E.I, M.A selaku pembimbing skripsi II yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, arahan dan saran-saran yang baik dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kesabarannya

dalam membimbing penulis selama ini, semoga amal kebaikan bapak dan ibu dibalas oleh Allah SWT.

6. Bapak Dr. M. Ridwan, M.Ag selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan masukan di proposal skripsi sebelumnya.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan nasehat selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Agus Sunyoto S.Sos, M.Ikom, Bapak Ir. Lukmanuddin, Ibu Sumarti, dan Bapak Dwi Fajar Maulana, A.Md yang telah memberikan dan mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi dari perusahaan untuk penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tua penulis ayahanda tercinta Zaidi, Ir. Lukmanuddin dan ibunda tercinta Ainum, Erna Yanti Shopia yang selalu menjadi motivasi dan insiparasi serta semangat terbesar penulis untuk terus melangkah dan melupakan lelah demi berjuang di jalan Allah SWT.
10. Untuk seluruh keluarga besar Alm. H. Saharuddin dan Hj. Rajimah yang telah mendo'akan serta memberi bantuan moril atau material demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Untuk saudara saya Sainunnisa, Hazira Ulfa Tanjung, A.Md, Maharul Habib Ibnu Lukman, S.T, Aida Sadeli, Putri Sadeli yang telah mendoakan, serta memotivasi semangat demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat seperjuanganku Faet Amiroh Panjaitan S.E, Julia Setiani S.E, Rafiky Al-Rasyid S.E, dan seluruh keluarga EPS - C yang selalu bersama dari semester satu sampai sekarang yang sering memberikan do'a, motivasi dan semangat.
13. Teman-teman satu pondokan sumayyah yang memberikan do'a, motivasi dan semangat cikita, vera, nanda, irma hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
14. Abangda tercinta Dedi Prasetya A.Md yang selalu memberikan semangat, motivasi, mendoakanku disetiap sujudnya, serta memberi bantuan baik moril atau maerial demi kelancaran penulis menyelesaikan skripsi.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis panjatkan do'a agar seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga atas bantuan dan amal baiknya mendapat imbalan dan pahala dari Allah Swt. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun penulis berikutnya, dan juga pembaca dimasa yang akan datang. Sekali lagi penulis ucapkan ribuan terima kasih.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Azar Sariah

26.13.3.087

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	7
A. Kajian Teoritis	7
1. Disiplin Kerja.....	7
a. Pengertian Disiplin Kerja	7
b. Teori - Teori Disiplin Kerja	10
c. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja	15
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
e. Pembinaan Disiplin Kerja	18
f. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja	19
g. Indikator - Indikator Disiplin Kerja	20
h. Disiplin Kerja dalam Al-Qur'an.....	21
2. Prestasi Kerja	23
a. Pengertian Prestasi Kerja	23
b. Teori - Teori Prestasi	25

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	26
d. Indikator - Indikator Prestasi Kerja	30
3. Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja	
Karyawan	31
B. Kajian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Data Penelitian.....	39
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	39
F. Definisi Operasional	40
G. Teknik Analisis data	42
1. Metode Skala Likert.....	42
2. Uji Kualitas Data	43
3. Uji Regresi Sederhana	44
4. Uji Hipotesis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
B. Hasil Deskripsi Penelitian	52
1. Uji Deskriptif.....	52
2. Uji Validitas.....	57
3. Uji Reliabilitas.....	60
4. Uji Normalitas	61
5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
6. Uji Hipotesis Penelitian	64
C. Pembahasan Penelitian.....	66

BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan yang di berikan sanksi dan Hasil Persentase Pencapaian Produksi	4
2. Kajian Terdahulu	34
3. Indikator Variabel Disiplin Kerja Karyawan	40
4. Indikator Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	41
5. Jumlah Tenaga Kerja PKS PT. Multimas Nabati Asahan.....	50
6. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	52
7. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
8. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
9. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
10. Identitas Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	54
11. Jawaban Responden Disiplin Kerja	55
12. Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan	56
13. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	58
14. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	59
15. Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	60
16. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	61
17. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan.....	61
18. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	62
19. Uji Regresi Linear Sederhana	64
20. Uji R^2	65
21. Uji Parsial (Uji t).....	66

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	36
2. Pabrik PKS PT. Multimas Nabati Asahan	46
3. Struktur Organisasi PKS PT. Multimas Nabati Asahan.....	49
4. Histogram Pengujian Normalitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.¹

Berbicara tentang disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target perusahaan, menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.² Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.³

¹ Narmado Prabowo, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, dalam *Jurnal Psyche*, 2006, h. 53

² Prijodarminto Soengeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Abadi, 1993), h. 15

³ Donnely Gibson, *Organisasi*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996 , edisi 8), h. 97

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.⁴

Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.⁶

Terkait dengan prestasi kerja karyawan, penulis telah melakukan observasi di PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multimas Nabati Asahan didirikan tahun 2004. Pembangunan pabrik dimulai tahun 2004 dengan kapasitas 60 mt. ffb/hr dan selesai pembangunan tahun 2005. Oktober 2005 pabrik mulai beroperasi sebagai langkah awal, dilakukan *trial run*, pemanasan perlahan-lahan, individual tes, dan pembersihan. PKS PT. Multimas Nabati Asahan bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak sawit kasar (*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (*Palm Kernel*). Kelapa sawit yang diolah termasuk dalam varietas dura dan

⁴ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 64

⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67

⁶ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu Indonesia, Catatan Edisi Pertama, 2003), h. 55

tenera berasal dari perkebunan rakyat. Hasil sampingan proses pengolahan kelapa sawit seperti serat, cangkang dan serat tandan kosong digunakan untuk bahan bakar

boiler. PKS PT. Multimas Nabati Asahan memiliki kapasitas olah 1200 mt. ffb/days. Konsep pengolahan kelapa sawit yang diterapkan masih tetap pada tahapan proses seperti perebusan, pembantingan, pengepresan, pemurnian minyak dan pemisahaan inti sawit. Teknologi yang digunakan dalam industri merupakan teknologi semi otomatis dimana pekerjaan mesin masih dikontrol oleh manusia.⁷ Sehubungan dengan hal tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pada implmentasinya dapat mencapai produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian dari pencapaian target ini akan berdampak positif bagi karyawan tersebut berupa peningkatan prestasi kerja. Dari penjelasan singkat ini dapat di gambarkan bahwa seorang karyawan yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya harus memiliki tanggung jawab dan mampu menjadikan disiplin kerja sebagai kebiasaan atau *habbits* dalam bekerja.

Mengenai disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, dari informasi beberapa karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan, bahwasannya selama ini pihak perusahaan sudah menetapkan aturan disiplin kerja yang tertera pada buku panduan kerja bersama pasal 50 dan setiap karyawan wajib menaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi, karna perusahaan ini sangat menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada pkb tersebut.

Berikut ini data jumlah karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan yang diberikan sanksi dan hasil persentase pencapaian produksi dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016:

⁷ Gambaran umum perusahaan pks, <http://www.wilmarindonesia.com>. Diunduh pada tanggal 26 Mei 2017

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan yang di berikan Sanksi dan Hasil Persentase Pencapaian
Produksi Periode Tahun 2012 s/d 2016
PKS PT. Multimas Nabati Asahan

Tahun	Jumlah Karyawan PKS yang dikenakan sanksi	Jumlah Produksi TBS olah setelah potongan	Target Produksi TBS	Hasil Persentase Pencapaian Produksi
2012	0 Karyawan	287,873,586 ton	347,110,000 ton	82,93 %
2013	6 Karyawan	298,789,557 ton	352, 800,000 ton	84,69 %
2014	0 Karyawan	296,861,512 ton	352,800,000 ton	84,14 %
2015	0 Karyawan	305,139,393 ton	396,900,000 ton	76,88 %
2016	18 Karyawan	315,521,322 ton	335,400,000 ton	94,07 %

Sumber : Bagian Personalia dan bagian PKS PT. Multimas Nabati Asahan

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa jumlah karyawan yang dikenakan sanksi setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Dimana semakin banyak jumlah karyawan yang dikenakan sanksi maka hasil persentase pencapaian produksi mengalami kenaikan yang cukup signifikan, sedangkan pada saat jumlah karyawan yang dikenakan sanksi tidak ada, maka hasil persentase pencapaian produksi mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Tingkat tertinggi jumlah karyawan yang diberikan sanksi terjadi pada tahun 2016, yaitu sebanyak 18 Karyawan. Dan tingkat tertinggi hasil persentase pencapaian produksi karyawan terjadi pada tahun 2016, yaitu sebanyak 94,07 %. Tingkat terendah jumlah karyawan yang diberikan sanksi terjadi pada tahun 2015, yaitu tidak ada karyawan yang dikenakan sanksi. Kemudian tingkat terendah hasil persentase pencapaian produksi karyawan terjadi pada tahun 2015 sebanyak 76,88%.

Hal ini juga dapat menjadi suatu prestasi bagi karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan, bahwasannya dengan adanya jumlah karyawan yang diberikan sanksi sama sekali tidak mengganggu prestasi kerja karyawan, bahkan karyawan – karyawan ini semakin meningkatkan kinerjanya sehingga hasil jumlah produksi TBS olah setelah potongan setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan pengalaman yang terjadi di area perusahaan apabila karyawan tersebut tidak berturut – turut melakukan kesalahan dalam bekerja seperti melanggar aturan kerja serta memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja maka perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang bersangkutan berupa promosi naik jabatan. Dengan adanya tingkat disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan berdampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Tingginya jumlah karyawan yang dikenakan sanksi pada tahun 2016, menjadi indikasi bahwa output yang dihasilkan mengalami peningkatan yang cukup signifikan.
2. Tidak adanya jumlah karyawan yang dikenakan sanksi pada tahun 2015, menjadi indikasi bahwa output yang dihasilkan mengalami penurunan yang cukup signifikan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka penelitian ini

dibatasi pada 1 variabel bebas yaitu, disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu, prestasi kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan suatu rumusan masalah penelitian yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan?

E. Tujuan Penelitian

Bertolak pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawannya.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “*Disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.⁸

Menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.⁹

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Menurut Malayu “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat.¹⁰

⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 145

⁹ Prijodarminto Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Abadi, 1993), h. 15

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Haji Masagung, 2013), h. 193

Dalam kehidupan suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri juga mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik untuk pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.¹¹

Siagian, mengatakan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹²

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 64

¹² Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 87

sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin karyawan yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap situasi dan kondisi sesama demi tercapainya tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Maksudnya setiap karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan inisiatif yang cemerlang demi menciptakan prestasi kerja yang baik serta meningkatkan produktivitas yang baik pula.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Maksudnya apabila karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi otomatis semua pekerjaan akan terlaksana dengan baik.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Maksudnya setiap karyawan yang memiliki rasa solidaritas yang tinggi maka hal ini akan mempermudah karyawan perindividu/perkelompok menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹³ Maksudnya setiap karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas sesuai target maka karyawan tersebut berhak menerima reward dari perusahaan.

Dapat disimpulkan dari definisi-definisi diatas bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai.

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997), h. 212-214

b. Teori-Teori Disiplin Kerja

Setiap teori disiplin kerja berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori disiplin kerja mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori disiplin kerja membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori disiplin kerja juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari anggotanya. Karena alasan itu, para manajemen dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang disiplin kerja.

1. Abraham H. Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam buku Erni Tisnawati Sule teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Teori disiplin kerja yang dikembangkan Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

a) Kebutuhan *Fisiologis (physiological)*.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), maksudnya mencukupi kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih dasar, yakni keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- 1) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam berkerja bersikap hati-hati dan waspada. Maksudnya adalah setiap atasan wajib memberikan informasi kepada bawahnya agar pada saat bekerja harus berhati-hati agar aman dari segala marabahaya.
- 2) Menyediakan tempat kerja aman dari kerumunan, kebakaran dan lain sebagainya. Maksudnya adalah pihak yang berwenang di perusahaan wajib menyediakan tempat kerja yang aman dari kerumunan orang banyak agar pekerjaan tersebut tidak terganggu.
- 3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan. Maksudnya perusahaan wajib memberikan perlindungan dan asuransi jiwa jika terjadi kecelakaan dalam bekerja dan ada instansi langsung yang bertanggungjawab untuk kejadian ini.
- 4) Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka berkerja dengan baik maka tidak akan di PHK-kan dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier. Maksudnya adalah apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak melanggar peraturan yang ada maka pihak perusahaan akan

memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi baik itu perindividu maupun perkelompok.

c) Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *sosial needs* atau *affiliation needs*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang inilah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- 1) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain. Maksudnya setiap orang butuh untuk dikasihi, disayangi, dan ada timbal balik antara orang yang bersangkutan demi meningkatkan semangat dalam menjalani kehidupan.
- 2) Kebutuhan untuk dihormati orang lain. Maksudnya adalah pada umumnya semua orang ingin dihormati demi menciptakan rasa saling menghormati dan dihormati.
- 3) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, maksudnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam pergaulan sehari-hari, pastinya setiap individu ingin sekali diikutsertakan dalam kegiatan yang nyatanya orang tersebut berkompeten dalam menyelesaikan suatu target.
- 4) Kebutuhan untuk berprestasi. Maksudnya adalah setiap orang membutuhkan hal-hal yang mendukung dirinya untuk meningkatkan sebuah prestasi.

d) Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri.¹⁴

Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginannya sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Dari teori Abraham Maslow diatas tentang disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa setiap manusia yang bekerja tentunya sangat ingin kebutuhan hidupnya terpenuhi, maka dari itu apabila segala kebutuhan karyawan dapat dipenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab dan menaati segala aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Douglas Mc dengan Teori X dan Y

Dalam buku Husaini Usman Douglas Mc mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori X ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja. Maksudnya setiap manusia malas untuk melakukan kegiatan yang dapat membuatnya merasa lelah dan terbebani sehingga ia malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab. Maksudnya adalah orang yang memiliki tipe ini biasanya ia memiliki fisik yang lemah dan pemalas hanya ingin menerima hasil.

¹⁴ Sule Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 240-242

- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi. Maksudnya adalah selain ia memiliki sikap egois, dia tidak terlalu memperdulikan orang sekitar sehingga hidupnya monoton diperintah terus oleh orang lain.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dahulu. Maksudnya tipe orang ini tidak memiliki jiwa inovatif sehingga hidupnya tidak ingin maju dan hanya berpedoman dengan apa yang sudah ada didahulu kala.

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif. Maksudnya adalah tipe orang yang seperti ini akan sukses dengan memiliki jiwa ingin membangun hal-hal baru dan mau berusaha demi mencapai suatu targetnya.
- b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi. Maksudnya apabila orang ini terus diberikan motivasi maka mereka akan bisa bekerja lebih produktif.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jenuh pada hal-hal yang monoton. Maksudnya orang ini bisa maju dan sukses karna memiliki sikap seperti menyukai hal baru yang sifatnya berubah-ubah dan tidak suka terlalu monoton dengan hal yang menjenuhkan.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.¹⁵ Maksudnya adalah orang ini dapat mengembangkan hal yang ingin dicapainya apa bila memiliki kesempatan.

Dari penjelasan teori diatas bahwa kesimpulan Teori X dan Y adalah :

1. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat diterima dalam memandang manusia, tipe-tipe tentang perilaku setiap individu dalam

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen "Teori, Praktik dan Riset Pendidikan"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 260-261

menjalani kehidupannya sangat cocok dengan kedua teori tersebut. Misalnya ada sikap seseorang yang bertipe X yaitu suka melanggar peraturan, karyawan yang suka melanggar aturan kerja perusahaan biasanya ia tidak merasakan hasil dari pekerjaannya itu ada umpan balik yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. Dan adapula manusia yang bertipe Y yaitu suka mematuhi peraturan yang ada, karyawan yang bertipe ini biasanya ia merasa segala kebutuhannya telah dipenuhi pihak perusahaan sehingga timbul rasa tanggung jawab atas segala reward yang telah diterimanya.

2. Dalam memberi motivasi kepada bawahan agar menjadi manusia yang bertipe Y sehingga memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi kepada bawahannya, mereka manusia yang bertipe X sangat memerlukan motivasi untuk memperbaiki diri agar bisa membangun kedisiplinan yang baik, dan mereka manusia bertipe Y sangat membutuhkan umpan balik atas segala prestasi yang telah dicapai.

c. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Membahas tentang disiplin kerja bahwasannya tidak ada manusia yang sempurna dan mampu mengikuti segala aturan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan, paling tidak pasti ada karyawan yang melakukan pelanggaran sesekali, setelah itu karyawan tersebut melakukan perbaikan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Dalam sebuah organisasi pastinya memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dengan tujuan mengarahkan perilaku kerja karyawan demi tercapainya sebuah target perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memiliki standart kedisiplinan pada karyawan yang sifatnya mendidik. Ada 2 bentuk kegiatan disiplin kerja menurut T. Hani Handoko antara lain :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan dengan cara ini

para karyawan akan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.¹⁶

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sasaran pendisiplinan hendaknya bersikap positif bukan mengoreksi kesalahan yang ada pada karyawan sehingga menguide karyawan yang berbuat salah itu tetap salah. Pendisiplinan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki perbuatan dimasa yang akan datang dan mencegah karyawan lain untuk menghukum perbuatan dimasa lalu, kemudian apabila pendisiplinan ini menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Baik buruknya disiplin kerja seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya suatu disiplin dalam perusahaan antara lain :

- a. Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai, maksudnya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada demi mendapatkan suatu jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikannya ke perusahaan.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), h. 208

- b. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan, maksudnya jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan maupun teman kerja untuk membantu kesulitan yang sedang dihadapi dalam bekerja maka hal ini dapat membangkitkan solidaritas dan semangat kerja bagi karyawan.
- c. Adanya penghargaan pada prestasi, maksudnya perusahaan wajib memberikan sebuah reward yang setimpal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga karyawan tersebut tetap semangat dalam bekerja dan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dapat mencapai sebuah target produksi yang ditetapkan perusahaan.
- d. Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang, maksudnya jika semua peraturan yang ditetapkan sama dan berlaku untuk semua karyawan yang melakukan pelanggaran tetap dikenakan sanksi maka karyawan akan merasa adil dan akan memperbaiki sikap agar mematuhi segala peraturan yang ada.
- e. Adanya keteladanan pimpinan maksudnya apabila pimpinan memiliki sikap disiplin kerja yang baik tentunya ini akan menjadi pedoman bagi bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik dan berpengaruh positif bagi karyawan yang sedang memperbaiki disiplin dalam bekerja.
- f. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik maksudnya dengan adanya penerapan disiplin yang sikapnya mendidik ini dapat dijadikan sebagai acuan, agar karyawan yang melakukan kesalahan selalu diberikan motivasi sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama, bukan hanya menganggap karyawan tersebut selalu salah dan tidak mampu melakukan perbaikan.
- g. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.¹⁷ Maksudnya jika pimpinan berani untuk menindaklanjuti karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja maka hal ini dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan karyawannya dalam bentuk apapun.

¹⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996), h. 3

e. Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja adalah usaha untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan maksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu terperinci dan rutin. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam perusahaan, maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pimpinan yang ada dalam perusahaan, termasuk juga para karyawan sendiri yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur. Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang, yaitu orang-orang yang ingin selalu teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu para karyawanpun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam perusahaan. Suatu perusahaan yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat pada gejala-gejala berikut :

- a. Tingkat kemangkiran tinggi, apabila tingkat kemangkiran ini tinggi dibandingkan dengan disiplin kerjanya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, bisa jadi nama baik perusahaan ini akan tercemar buruk kepada masyarakat sekitar.
- b. Para karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, apabila karyawan tidak memiliki semangat dan gairah kerja dalam menegakkan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti tidak tercapainya suatu target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Prestasi kerja menurun, apabila disiplin kerja karyawan tidak dibina dan direalisasikan dengan baik maka akan berpengaruh negatif pada prestasi kerja karyawannya. Jelas bahwa hal ini akan berdampak negatif pada output yang dihasilkan sehingga berkurangnya suatu pencapaian produksi pada perusahaan.

- d. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai.¹⁸ Apabila karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja adalah usaha yang dimiliki oleh karyawan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja dalam rangka mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

f. Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Dan apabila karyawan melanggarnya maka akan mendapatkan sanksi ataupun hukuman atas perbuatannya tersebut. Maka dengan itu pelaksanaan sanksi kedisiplinan karyawan harus diterapkan dalam organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan *impersonal*. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan bahwa :

1. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite karyawan.

2. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

¹⁸ Ibid., h. 30

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan mengadakan adanya *diskriminasi* karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus *impersonal*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.¹⁹

Dengan adanya pelaksanaan sanksi kedisiplinan dari perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan mengupayakan dirinya agar tidak melanggar segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan *job desk* yang ada demi menciptakan sikap disiplin yang baik agar terjauhi dari sanksi – sanksi yang ada.

g. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja, dan biasanya karyawan menggunakan sarana kartu kehadiran atau finger scan pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran

¹⁹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 131-132

jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapi dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.²⁰

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan *job desk*. Jika tingkah laku karyawan dapat menimbulkan dampak atas prestasinya, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.

h. Disiplin Kerja dalam Al-qur'an

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliannya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai kebiasaan dan budaya yang khas di dalam organisasi masyarakat. Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah pada setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan. Masyarakat terbentuk berdasarkan keamanan akidah dan keyakinan.

Disiplin kerja islami adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah. Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian semangat kerja yang tinggi serta dilandasi

²⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008)

dengan sikap amanah dan bertanggung jawab, bukan hanya terhadap majikannya saja tetapi terutama dengan Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surah At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah:” Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.
(At-taubah:105).²¹

Penafsiran Syaikh Al-Mu’ammarr bin Ali Al-Baghdadi (507H) dalam kitab Kaifa Yuaddi Al-Muwazhzhaf Al- Amanah telah menasehati Perdana Menteri Nizhamul Muluk dengan nasihat yang dikatakannya diawal nasihatnya itu :²²

“Suatu hal yang telah maklum hai Shodrul Islam! Bahwasannya setiap individu masyarakat bebas untuk datang dan pergi, jika mereka menghendaki mereka bisa meneruskan dan memutuskan. Adapun orang yang terpilih menjabat kepemimpinan maka dia tidak bebas untuk bepergian, karena orang yang berada diatas pemerintahan adalah amir (pemimpin) dan dia pada hakikatnya orang upahan, ia telah menjual waktunya dan mengambil gajinya. Maka tidak tersisa dari siangnya yang dia gunakan sesuai keinginannya”.

²¹ Q.S At-Taubah (9) : 105

²² Kitab Kaifa Yuaddi Al-Muwazhzhaf Al-Amanah, Penerbit Daarul Qasim Lin Nasyr, Riyadh, (Jakarta: Cet 1 1420), h. 238.

Penjelasan dari ayat dan penafsiran diatas adalah wajib atas setiap pegawai dan pekerja untuk menggunakan waktu yang telah dikhususkan bekerja pada pekerjaan yang telah di khusukan untuknya. Tidak boleh pekerja menggunakannya pada perkara-perkara lain selain pekerjaan yang wajib ditunaikannya pada waktu tersebut. Dan tidak boleh pekerja menggunakan waktu itu sebagai kepentingan pribadinya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, karena jam kerja bukanlah milik pekerja.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, semuanya dimaksud untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki prestasinya. Manajemen juga dapat menentukan beban kerja atau standart keluaran walaupun tidak diberikan perangsang uang. Standart beban kerja dan perangsang untuk kerja produksi pabrik mudah disesuaikan. Secara khas pekerjaan itu sangat berulang-ulang mempunyai lingkaran pekerjaan yang singkat, dan menghasilkan keluaran yang jelas dan dapat diukur. Tetapi sebelum standart beban kerja yang jelas ditentukan manajemen harus menguraikan pekerjaan itu memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para karyawan, memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan.²³

²³ George Strauss dan Leonard Sayles, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Karya Unipress, 1991), h. 399-400

Mangkunegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴

Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁵

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.²⁶ Menurut Edy Sutrisno prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.²⁷

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.²⁸

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67

²⁵ Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 7

²⁶ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali, 1991), h. 1

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kelima, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 150

²⁸ Malayu. S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 9

b. Teori – Teori Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (1974) disebut juga dengan teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan :

a. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Karyawan ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang karyawan lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan *feed*

back atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.

3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Karyawan ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.²⁹
Maksudnya ketika berbuat suatu tindakan maka karyawan ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya.

Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggungjawab.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 130-132

perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.

- c. Tingkat motivasi kerja.³⁰ Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor *individu* dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Rote/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
3. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.

³⁰ Ibid., h. 151

5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
6. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
9. Keberuntungan,³¹ setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu atau kelompok. Mc Cor-mick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.³²

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 151-152

³² Ibid., h. 152

penelitian ini adalah perilaku itu sendiri atau perilaku berkelompok, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau berkelompok sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan.

Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, adalah tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

2. Prilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencari keberhasilan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan,³³ prilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

d. Indikator - Indikator Prestasi Kerja

Untuk mengukur prilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada empat aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja

Dapat dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, mutu hasil kerja dibandingkan dengan standart yang ditentukan. Misalnya adalah karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik.

2. Kuantitas Kerja

Dapat dilihat dari pencapaian target kerja, jumlah ide atau inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.

3. Hubungan Kerja

Akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar karyawan dan atasan.

4. Disiplin waktu dan absensi.³⁴

³³ Ibid., h. 153

³⁴ Ibid., h.152

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang ditentukan atasan. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.³⁵

Disiplin berkaitan dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Syadam “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong pada karyawan untuk mencapai standart kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Menurut penelitian Margaret hadumaris (2014), disiplin kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912. Pembahasan hasil penelitian secara simultan berdasarkan hasil penelitian ini, alternatif pertama dapat diketahui bahwa variabel sikap (X) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai R_{Square}

³⁵ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 212

sebesar 0,458. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.³⁶

Dalam Jurnal Ilmu Psikologi oleh Sri Wuladari dengan judul hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Dan Liris menyatakan bahwa prestasi kerja dalam sebuah perusahaan diantaranya dapat dilihat melalui perilaku disiplin kerja karyawan, seperti menggunakan fasilitas kantor seoptimal mungkin, dan mematuhi tata tertib kantor. Dengan adanya perilaku tersebut dapat menjadikan karyawan menghasilkan produk-produk yang berkualitas, sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan, serta untuk mengetahui sumbangan efektif disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan alat pengumpulan data berupa skala disiplin kerja dan dokumentasi prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris bagian garment konveksi I M&S yang berjumlah 908 karyawan dengan responden yang diambil sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota purposive non random sampling* karena subjek yang diteliti sudah ditentukan dan berdasarkan ciri-ciri tertentu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari analisis *nonparametric Spearman's* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,138 dan signifikansi (p) = 0,170 ($p > 0,05$). Disiplin kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (r_E) = 114,96, sedangkan prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (r_E) = 29,56.³⁷

Dalam jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) oleh Yuliani Muharommah dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan

³⁶ Margaret Hadumaris, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912*. Dalam jurnal administrasi bisnis (JAB), April 2014, h. 4

³⁷ Siti Wuladari, Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. Dalam jurnal ilmu psikologi, Mei 2015, h. 1

Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor menyatakan bahwa Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor dan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor, serta untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Hasil analisis korelasi *pearson product moment* = 0,823. Artinya, disiplin kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan, untuk hasil analisis koefisien determinasi diperoleh disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja sebesar 67,73% dan sisanya sebesar 32,27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,674 > 0,823$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dan prestasi kerja.³⁸

³⁸ Yuliani Muharommah, *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan babakan Madang Kabupaten Bogor*, dalam jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (Jimafe), April 2014, h. 59

B. Kajian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
Muh Ghufran Faqih (2005) ³⁹	Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap dan motivasi kerja guru tergolong tinggi, sedangkan iklim dan prestasi kerja mereka tergolong sedang. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan sikap, motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dan latar belakang masalahnya dimana penelitian sekarang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.
Siti Wulandari (2015) ⁴⁰	Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt.Dan Liris	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari analisis	Perbedaaanya yaitu indikator yang digunakan penelitian terdahulu sangat berbeda dengan

³⁹ Muh Ghufran Faqih, Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah, April, 2015. h. Abstrak I

⁴⁰ Siti Wulandari, Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Dan Liris, Mei 2015. h. Abstrak I

		<p><i>nonparametric Spearman's</i> diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,138 dan signifikansi (p) = 0,170 ($p > 0,05$). Disiplin kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 114,96, sedangkan prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (RE) = 29,56.</p>	<p>penelitian sekarang.</p>
<p>Zettira Nicky (2013)⁴¹</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pundi Indonesia, Tbk</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Pundi Indonesia, Tbk</p>	<p>Perbedaanya terletak pada judul dan obyek yang di teliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekarang adalah metode regresi sederhana.</p>

⁴¹ Zettira Nicky, Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pundi Indonesia, Tbk, Mei 2013, h. Absrak I

C. Kerangka Pemikiran

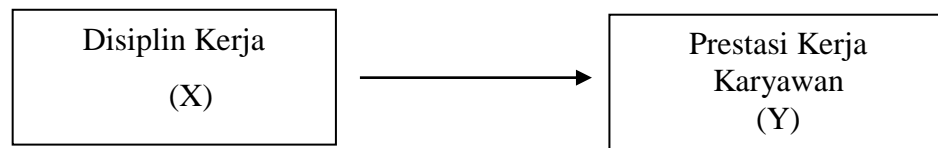
Disiplin kerja yang berhasil adalah seorang karyawan yang memiliki sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.⁴²

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan disiplin kerja karyawan ialah dengan mempelajari sikap masing-masing individu yang selalu tepat waktu, karena disiplin kerja banyak mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja karyawan. Di PKS PT. Multimas Nabati Asahan yang dapat bertahan adalah karyawan yang membuktikannya dari aplikasi disiplin kerja yang baik sehingga prestasi kerja karyawan dapat berjalan dengan baik pula.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang diperlukan adalah menyangkut disiplin kerja yang diterapkan oleh peraturan – peraturan dan sanksi-sanksi pada perusahaan yaitu bagaimana agar disiplin kerja yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang prestasi kerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai disiplin kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Untuk mengetahui masalah yang dibahas diatas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

⁴² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 110



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.⁴³

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesa Nol (H_0) adalah “Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.
2. Hipotesa Alternatif (H_a) adalah “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

⁴³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.⁴⁴ Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran.⁴⁵

Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*. Dalam penelitian *survey*, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.⁴⁶

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan satu atau lebih variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y).⁴⁷

Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel independen (X) adalah disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PKS PT. Multimas Nabati Asahan yang beralamat di Jalan Acces Road Kuala Tanjung Dusun IV Tanjung Permai,

⁴⁴ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media), h. 39

⁴⁵ V. Wiratna Suj Parweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru), h. 39

⁴⁶ Sugiyono, *Mixed Methods*, (Bandung : ALFABETA, 2013), h. 11

⁴⁷ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 109-119

Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara, Indonesia, Telf : 0622-31111. Sedangkan waktu penelitian adalah pada tanggal 11 Agustus 2017 s/d selesai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sekaran mendefenisikan populasi sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.⁴⁸ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁴⁹ Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini pada karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan sebanyak 57 karyawan.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto dalam buku Sugiyono, Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dan populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi, untuk mewakili populasi dalam arti sampel harus bersifat representatif.⁵⁰ Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil antara 10-25% atau 25-30% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana seperti sempit luasnya wilayah dan besar kecilnya resiko yang di tanggung oleh peneliti. Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya lebih kecil dari 100 orang maka, penulis mengambil sampel yaitu bagian *proses section head* 14 orang, *technition section head* 4 orang, *sortase leader* atau foreman 4 orang, dan *sortase worker* atau operator 8 orang, jadi total keseluruhan sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan.

⁴⁸ Uma Sekaran, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 121

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h.115

⁵⁰ Ibid., h. 131

D. Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari lapangan melalui proses percobaan, survey, dan observasi.⁵¹

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.⁵²

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penelitian lapangan, yakni mengambil data primer secara langsung dengan mendatangi sumber data. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.⁵³ Adapun sumber data penelitian ini adalah karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan dan penelitian diperoleh dengan metode kuisioner yang diajukan kepada responden. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Kuisioner yang berupa pertanyaan disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kuisioner merupakan tekhnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan

⁵¹ Ibid., h. 171

⁵² Ibid., h. 171

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 108

dari responden.⁵⁴ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuisioner secara langsung kepada responden. Responden bisa berupa kepala bidang (kabid) dan karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan proses pemindahan dari definisi konseptual suatu konstruk kepada aktivitas atau pengukur tertentu yang memungkinkan peneliti mengamatinya secara empiris. Variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain.

a. Disiplin Kerja (X):

Merupakan penilaian kelayakan pada disiplin kerja karyawan di PKS PT Multimas Nabati Asahan.

Tabel 3.1.

Indikator Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Disiplin Kerja Karyawan	Kehadiran Karyawan Setiap Hari	1. Absensi kehadiran menurut Bapak/Ibu sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja. 2. Bapak/Ibu hadir tepat waktu di kantor/lokasi kerja setiap jam kerja.	Skala Likert
	Ketepatan Jam	3. Bapak/Ibu pulang kantor	Skala Likert

⁵⁴ Sugiyono, *Metode*, h. 199

	Kerja Karyawan	sesuai dengan jam kantor. 4. Bapak/Ibu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	
	Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal	5. Bapak/Ibu selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan. 6. Bapak /Ibu harus mengenakan tanda pengenal di kantor ini.	Skala Likert
	Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan	7. Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu taat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. 8. Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.	Skala Likert

Sumber : Veithzal Rizal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008)⁵⁵

b. Prestasi Kerja Karyawan (Y):

Merupakan penilaian kelayakan pada prestasi kerja karyawan di PKS PT Multimas Nabati Asahan.

⁵⁵ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 144

Tabel 3.2.
Indikator Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Prestasi Kerja Karyawan	Kualitas Kerja	1. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan. 2. Sebagian besar tugas Bapak/Ibu diselesaikan tidak memenuhi standart mutu yang ditentukan.	Skala Likert
	Kuantitas Kerja	3. Pencapaian Kerja Bapak/Ibu sesuai dengan target yang ditentukan. 4. Pencapaian Kerja Bapak/Ibu dibawah target yang ditentukan.	Skala Likert
	Hubungan Kerja	5. Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan atasan. 6. Bapak/ibu selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan.	Skala Likert
	Disiplin waktu dan absensi	7. Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. 8. Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal yang ditentukan	Skala Likert

Sumber : Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009)⁵⁶

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 152

G. Teknik Analisis Data

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan di analisis dengan metode regresi sederhana dan di olah dengan bantuan SPSS ver.

23. Adapun uji yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Skala Likert

Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala *likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk pernyataan terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Peneliti memberikan 5 (Lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1 sampai 5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas adalah item yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.⁵⁷

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁵⁸ Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas ini sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Standar Cronbach's alpha $> 0,6$ maka data dinyatakan reliabel. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

1. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6.
2. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ dari 0,6.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

⁵⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), h. 82

⁵⁸ Duwi Priyatno Spss, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah analisis grafis (seperti diagram histogram) dan Kolmogorof-Smirnov dengan signifikansi $> 0,05$ maka data normal.⁵⁹

3. Uji Regresi Sederhana

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca atau interpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah untuk sebuah variabel dependen dan satu buah variabel independen.⁶⁰

Rumus untuk regresi sederhana adalah :

$$Y = \alpha + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja)

X = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

α = Konstanta

b = koefisien regresi

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 23.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan mempengaruhi menjelaskan variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin

⁵⁹ Husein umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2011), h.181

⁶⁰ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta:PT. Rajagrafindo 2008), h. 223

kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Rumus untuk uji determinasi adalah :

$$dt = r^2 \times 100 \%$$

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan kita maka hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Multimas Nabati Asahan

PT. Multimas Nabati Asahan adalah salah satu perusahaan swasta berbadan hukum perseroan terbatas dan termasuk dalam Wilmar Group. PT. Multimas Nabati Asahan terdiri dari unit pengolahan minyak sawit kasar (Dept. *Refinery*), unit pengolahan inti sawit (Dept. *Palm kernel Plant*), dan unit pengolahan kelapa sawit (Dept. PKS) yang dikelola secara terpisah. PT. Multimas Nabati Asahan terletak di Kuala Tanjung Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara. Sebelah barat berbatasan dengan PT. Inalum, sebelah timur berbatasan dengan PT. *Bakrie Plantation*, sebelah utara berbatasan dengan Selat Malaka, dan sebelah selatan berbatasan dengan Desa Alay.



Sumber : Bagian PKS PT. Multimas Nabati Asahan

Gambar 4.1

Pabrik PKS PT. Multimas Nabati Asahan

PT. Multimas Nabati Asahan awalnya hanya mendirikan satu *Plant Refinery* dengan kapasitas 1500 ton perhari dan mulai berproduksi pada 9 September 1996. Untuk mengantisipasi permintaan pasar yang terus meningkat maka pada tahun 1999, PT. Multimas Nabati Asahan mendirikan plant kedua dengan kapasitas 1000 ton perhari. *Plant Refinery* ini terdiri dari beberapa stasiun,

yaitu, *refined deodorized palm oil*, *refined bleached deodorized stearin*, *refined bleached deodorized olein*, dan *palm fatty acid destilat*.

Bahan baku yang berupa *Crude Palm Oil* (CPO) yang dipasok dari berbagai supplier untuk bahan baku produksi ternyata belum dapat memenuhi kapasitas produksi perusahaan. Maka untuk memenuhi kapasitas produksi, PT. Multimas Nabati Asahan mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) yang berlokasi di areal perusahaan itu sendiri.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multimas Nabati Asahan didirikan tahun 2004. Pembangunan pabrik dimulai tahun 2004 dengan kapasitas 60 mt. ffb/hr dan selesai pembangunan tahun 2005. Oktober 2005 pabrik mulai beroperasi sebagai langkah awal, dilakukan *trial run*, pemanasan perlahan-lahan, individual tes, dan pembersihan.

Kuok Khoon Hong, Pria berusia 57 tahun ini adalah keponakan Robert Kuok, raja bisnis gula dan properti Malaysia, bersama Maratua sepakat mengembangkan bisnis bersama-sama. Wilmar sendiri disebut-sebut sebenarnya adalah singkatan dari kedua nama mereka, yaitu William, nama panggilan Kuok Khoon Hong, dan Martua Sitorus. Mereka berdua adalah pemilik signifikan Wilmar Holdings Pte Ltd (perusahaan holding Wilmar International Ltd).

Keduanya berbagi tugas, Kuok Khoon Hong sebagai chairman & CEO dan Martua sebagai chief operating officer (COO) Wilmar International Ltd. Keluarga besar Martua Sitorus berperan penting dalam bisnis, mereka menduduki jabatan penting. Istri (Rosa Taniasuri Ong), saudara laki-laki (Ganda Sitorus), saudara perempuan (Bertha, Mutiara, dan Thio Ida), dan ipar (Suheri Tanoto dan Hendri Saksti) menduduki posisi kunci di Wilmar Corp. Bahkan, Hendri Saksti diberi kepercayaan menjadi kepala operasional bisnis Wilmar di Indonesia.

Bisnis keduanya meningkat pesat di bulan pertama 2006, menghasilkan kenaikan 7,8% senilai S\$3,7 miliar dibanding periode sama sebesar US\$3,4 miliar di tahun 2005. Laba bersihnya selama sembilan bulan pertama 2006 tumbuh 56,4% mencapai US\$68,3 juta dibanding periode yang sama 2005 sebesar US\$43,6 juta. Keduanya berencana ekspansi Wilmar ke bisnis biodiesel. Tidak

tanggung-tanggung, mereka langsung menggebrak dengan membangun tiga pabrik biodiesel.

Ada beberapa isu menyangkut bisnis Wilmar Corp, terutama bisnis minyak sawit. Pertama, rencana merger Wilmar dan lini bisnis Kuok Group, milik taipan Robert Kuok, di bidang agrobisnis (PPB Oil Palms Berhad, PGEO Group Sdn. Bhd., dan Kuok Oil & Grains Pte Ltd). Nilai transaksi merger mencapai US\$2,7 miliar. Merger ini ditaksir memberikan potensi kapitalisasi pasar Wilmar sebesar US\$7 miliar. Merger ini diperkirakan juga akan menghasilkan kombinasi pendapatan US\$10 miliar dan laba bersih US\$300 juta selama sembilan bulan pertama 2006.

Pabrik - pabrik ini diperkirakan memiliki kapasitas produksi sampai 350.000 ton per tahun sehingga total kapasitasnya mencapai 1,050 juta ton per tahun. Sejauh ini, belum ada pabrik biodiesel milik perusahaan lain di dunia yang memiliki kapasitas produksi sebesar Wilmar. Sebagai tambahan, apabila rencana merger itu terealisasi, maka pabrik biodiesel milik PGEO Group Sdn. Bhd. dengan kapasitas 100.000 ton per tahun akan makin memperkuat bisnis biodiesel Wilmar.

Selain itu, Maratua aktif di bisnis kesehatan dengan membangun sebuah rumah sakit di Medan, Murni Teguh Memorial Hospital. Rumah sakit yang ia persembahkan untuk ibunya, Murni Teguh. Rumah sakit tersebut didirikan 12 Desember 2012. Meskipun tinggal di Singapura, dia, istrinya dan tiga orang anak, tetaplah warga negara Indonesia, dan memiliki usaha sebagian besar di Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Multimas Nabati Asahan

a. Visi

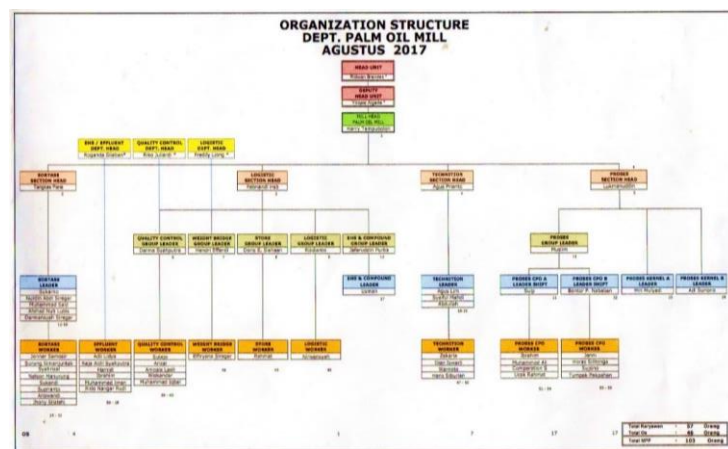
Visi Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan adalah menjadi perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.

b. Misi

Misi Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan untuk mewujudkan visi perusahaan adalah dengan menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholder.

3. Struktur Organisasi PKS PT. Multimas Nabati Asahan

Struktur organisasi berperan menentukan dan menetapkan garis-garis pertanggung jawaban dan juga menentukan wewenang dari setiap bagian. Struktur organisasi harus disusun dengan pertimbangan yang sempurna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur tersebut merupakan kerangka yang terdiri dari satuan organisasi yang didalamnya terdapat tugas serta wewenang yang diatur sedemikian rupa sehingga terjadi hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lain dimana masing-masing bagian ini terorganisasi demi pencapaian tujuan dan memberi wewenang tertentu kepada setiap orang pada tanggung jawabnya.



Sumber : Bagian PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PKS PT. Multimas Nabati Asahan

4. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja Karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan

a. Jumlah Tenaga Kerja Karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan

Adapun Jumlah seluruh tenaga kerja PKS PT. Multimas Nabati Asahan Departement PKS berjumlah 57 Karyawan dan Outsourcing 46 Orang. Di bawah ini diuraikan kelompok tenaga kerja berdasarkan kategori jabatan.

Tabel. 4.1

Daftar Jumlah Tenaga Kerja PKS PT. Multimas Nabati Asahan

No	Jabatan	Jumlah
1	Mill Head POM	1
2	Sortase Section Head	1
3	Logistic Section Head	1
4	Technition Section Head	1
5	Proses Section Head	1
6	Quality Control Group Leader	1
7	Weight Bridge Group Leader	1
8	Store Group Leader	1
9	Logistic Group Leader	1
10	EHS & Compound Group Leader	1
11	Sortase Leader	5
12	EHS & Compound Leader	1
13	Tecnition Leader	3
14	Proses CPO A Leader Shift	1
15	Proses CPO B Leader Shift	1
16	Proses Kernel A Leader	1
17	Proses Kernel B Leader	1
18	Sortase Worker	8
19	Effluent Worker	6
20	Quality Control Worker	5
21	Weight Bridge Worker	1
22	Store Worker	1
23	Logistic Worker	1

24	Tecnition Worker	4
25	Proses CPO Worker shift A	4
26	Proses CPO Worker shift B	4
27	Outsourcing	46
Total		103 Orang

Sumber : Bagian PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

- b. Jam Kerja Karyawan PT. Multimas Nabati Asahan yang tertera pada buku perjanjian kerja bersama pasal 16 tahun 2017.

1) Waktu Kerja.

Jam kerja untuk shift dapat dilaksanakan pada waktu pagi hari, sore hari, maupun malam hari

Jadwal kerja *shift* diatur sebagai berikut :

- a) Untuk *Shift I*, antara pukul : 06:00/07:00 - 14:00/15:00 WIB
- b) Untuk *Shift II*, antara pukul : 14:00/15:00 – 22:00/23:00 WIB
- c) Untuk *Shift III*, antara pukul : 22:00/23:00 – 06:00/07:00 WIB
- d) Untuk *Non Shift*,
 - Senin s/d Kamis : 07:00-12:00/13:00-15:00 WIB
: 08:00-12:00/13.30-16:45 WIB
 - Jum'at : 07:00-12:00/13:30-15:00 WIB
: 08:00-12:00/13:00-16:45 WIB
 - Sabtu : 07:00-11:30 WIB
: 08:00-11:45 WIB

Untuk Departemen PKS waktu kerja dibuat dan disusun sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan dengan memperhatikan peraturan kerja yang berlaku dan dapat dirubah dari waktu ke waktu.⁶¹

⁶¹ Buku Panduan Kerja Bersama PT. Multimas Nabati Asahan, h. 9

5. Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya

Upah yang diberikan oleh PT. Multimas Nabati Asahan kepada karyawan adalah di atas Upah Minimum Regional (UMR) sesuai dengan peraturan pemerintah. Sistem pengupahan yang berlaku untuk karyawan PT. Multimas Nabati Asahan, yaitu:

- a. Pekerja dapat menerima langsung seluruh upah selama satu bulan bekerja secara langsung (dalam sekali pembayaran).
- b. Pekerja dapat menerima seluruh upah selama satu bulan kerja dalam dua tahap pembayaran, yaitu pada minggu ke dua dalam setiap bulannya, pekerja dapat menerima setengah dari upah pokok ditambah dengan *overtime* dan dikurangi dengan pajak penghasilan.

PT. Multimas Nabati Asahan menyediakan beberapa fasilitas yang dibutuhkan guna meningkatkan kesejahteraan dari karyawan. Fasilitas-fasilitas yang diberikan berupa :

- 1) Pemberian tunjangan hari raya, bonus tahunan.
- 2) Pendaftaran asuransi seperti Jamsostek dan asuransi lainnya.
- 3) Pelayanan kesehatan di rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan.
- 4) Tersedianya sarana transportasi untuk para karyawan.

6. Produk Yang Dihasilkan

Selain mengolah bahan baku yang berupa Crude Palm Oil (CPO), PT. Multimas Nabati Asahan juga memproduksi minyak goreng dalam kemasan yaitu dengan merek Sania dan Fortune.⁶²

⁶² Profil PKS PT. Multimas Nabati Asahan Kuala Tanjung

B. Hasil Deskripsi Penelitian

1) Uji Deskriptif

a. Demografi Responden

Responden pada penelitian ini akan memberikan gambaran banyak proporsi karyawan dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan bagian pekerjaan karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel dibawah ini :

1) Usia

Tabel 4.2

Proporsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Responden	Per sentase (%)
1	25-35	5	17%
2	36-45	20	67%
3	46-50	3	10%
4	51-55	2	6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia 25-35 sebanyak 5 responden atau 17%, usia 36-45 sebanyak 20 atau 67%, usia 46-50 sebanyak 3 atau 10% dan usia 51-55 sebanyak 2 atau 6%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat usia paling banyak dari umur 36-45 tahun.

2) Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Proporsi Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

No	Tingkat Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	90%
2	Perempuan	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sama dengan 90% dan perempuan sebanyak 3 atau sama dengan 10%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki.

3) Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Proporsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	SMA	24	80%
2	D3	3	10%
3	S1	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan SMA sebanyak 24 atau sama dengan 80% , Diploma sebanyak 3 atau 10% dan S1 sebanyak 3 atau 10%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA.

4) Lama Bekerja

Tabel 4.5

Proporsi Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

No	Tingkat Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	1-10	3	10%
2	11-20	27	90%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan tingkat lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.5 bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat lama bekerja dari 1-10 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 10% dan dari 11-20 tahun sebanyak 27 orang atau sama dengan 90%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat lama bekerja paling banyak dari 11-20 tahun.

5) Bagian Pekerjaan

Tabel 4.6

Proporsi Responden Berdasarkan Tingkat Bagian Pekerjaan

No	Tingkat Bagian Pekerjaan	Responden	Persentase (%)
1	Proses	14	47%
2	Teknisi	4	13%
3	Foreman	4	13%
4	Operator	8	27%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan bagian pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat bagian pekerjaan proses sebanyak 14 orang atau sama dengan 47%, teknisi sebanyak 4 orang atau sama dengan 13% , foreman sebanyak 4 orang atau sama dengan 13%. Dan operator sebanyak 8 orang atau sama dengan 27%. Maka jumlah responden berdasarkan tingkat bagian pekerjaan paling banyak adalah bagian proses.

b. Jawaban Responden

Setelah mengetahui demografi dari responden penelitian berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden. Berikut ini jawaban responden:

1) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7

Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Skor Jawaban Responden												
Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	64	8	27	1	3	2	6	0	0	30	100
2	16	54	11	37	2	6	1	3	0	0	30	100
3	12	40	16	54	2	6	0	0	0	0	30	100
4	17	57	12	40	1	3	0	0	0	0	30	100
5	9	30	20	67	1	3	0	0	0	0	30	100
6	10	34	18	60	2	6	0	0	0	0	30	100
7	13	43	16	54	1	3	0	0	0	0	30	100
8	13	43	16	54	0	0	0	0	1	3	30	100

Sumber : Kuesioner, Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item 1, sebanyak 19 orang (64%) menjawab sangat setuju, 8 orang (27%) menjawab setuju, 1 orang (3%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (6%) menjawab tidak setuju.
2. Untuk item 2, sebanyak 16 orang (54%) menjawab sangat setuju, 11 orang (37%) menjawab setuju, 2 orang (6%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (3%) menjawab tidak setuju.
3. Untuk item 3, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju dan 16 orang (54%) menjawab setuju, 2 orang (6%) menjawab kurang setuju.
4. Untuk item 4, sebanyak 17 orang (57%) menjawab sangat setuju, 12 orang (40%) menjawab setuju dan 1 orang (3%) menjawab kurang setuju.
5. Untuk item 5, sebanyak 9 orang (30%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (67%) menjawab setuju, dan 1 orang (3%) menjawab kurang setuju.

6. Untuk item 6, sebanyak 10 orang (34%) menjawab sangat setuju, 18 orang (60%) menjawab setuju, dan 2 orang (6%) menjawab kurang setuju.
7. Untuk item 7, sebanyak 13 orang (43%) menjawab sangat setuju, 16 orang (54%) menjawab setuju, dan 1 orang (3%) menjawab kurang setuju.
8. Untuk item 8, sebanyak 13 orang (43%) menjawab sangat setuju dan 16 orang (54%) menjawab setuju, dan 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.

2) Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.8

Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan

Skor Jawaban Responden												
Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43	17	57	0	0	0	0	0	0	30	100
2	5	17	7	23	6	20	11	37	1	3	30	100
3	8	27	20	67	0	0	2	6	0	0	30	100
4	5	17	11	37	5	17	7	23	2	6	30	100
5	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
6	12	40	16	54	0	0	2	6	0	0	30	100
7	9	30	20	67	0	0	0	0	1	3	30	100
8	5	17	21	71	2	6	2	6	0	0	30	100

Sumber : Kuesioner, Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item 1, sebanyak 13 orang (43%) menjawab sangat setuju dan 17 orang (57%) menjawab setuju.
2. Untuk item 2, sebanyak 5 orang (17%) menjawab sangat setuju, 7 orang (23%) menjawab setuju, 6 orang (20%) menjawab kurang setuju, 11

orang (37%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.

3. Untuk item 3, sebanyak 8 orang (27%) menjawab sangat setuju, 20 orang (67%) menjawab setuju, dan 2 orang (6%) menjawab tidak setuju.
4. Untuk item 4, sebanyak 5 orang (17%) menjawab sangat setuju, 11 orang (37%) menjawab setuju, 5 orang (17%) menjawab kurang setuju, 7 orang (23%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (6%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Untuk item 5, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, dan 18 orang (60%) menjawab setuju,
6. Untuk item 6, sebanyak 12 orang (40%) menjawab sangat setuju, 16 orang (54%) menjawab setuju dan 2 orang (6%) menjawab tidak setuju.
7. Untuk item 7, sebanyak 9 orang (30%) menjawab sangat setuju, 20 orang (67%) menjawab setuju, dan 1 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Untuk item 8, sebanyak 5 orang (17%) menjawab sangat setuju, 21 orang (71%) menjawab setuju, 2 orang (6%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (6%) menjawab tidak setuju.

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu tingkatan dimana skala atau seperangkat ukuran mempresentasikan konsep secara akurat. Jadi, penelitian ditujukan untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini sudah valid akan digambarkan pada tabel sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,784	0,361	Valid
Item 2	0,693	0,361	Valid
Item 3	0,500	0,361	Valid
Item 4	0,740	0,361	Valid
Item 5	0,504	0,361	Valid
Item 6	0,690	0,361	Valid
Item 7	0,753	0,361	Valid
Item 8	0,428	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 30$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N-2$ ($30-2 = 28$). Pada buku-buku statistik, nilai r_{tabel} satu sisi pada $df = 28$ dan $p = 0,05$ adalah 0,361. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil output di atas bahwa 8 pertanyaan dengan rincian $r_{hitung} > r_{tabel} > 0,361$ diatas sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,784 > 0,361$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,693 > 0,361$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,500 > 0,361$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,740 > 0,361$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,504 > 0,361$) maka dinyatakan valid.

6. Pertanyaan 6 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,690 > 0,361) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,753 > 0,361) maka dinyatakan valid.
8. Pertanyaan 8 dari variabel disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,428 > 0,361) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja adalah valid.

b. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,570	0,361	Valid
Item 2	0,836	0,361	Valid
Item 3	0,514	0,361	Valid
Item 4	0,718	0,361	Valid
Item 5	0,465	0,361	Valid
Item 6	0,416	0,361	Valid
Item 7	0,568	0,361	Valid
Item 8	0,401	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 30$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N-2$ ($30-2 = 28$). Pada buku-buku statistik, nilai r_{tabel} satu sisi pada $df = 28$ dan $p = 0,05$ adalah 0,361. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa 8 pertanyaan dengan rincian $r_{hitung} > r_{tabel} > 0,361$ atas sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,570 > 0,361) maka dinyatakan valid.

2. Pertanyaan 2 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,836 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,514 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,718 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,465 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
6. Pertanyaan 6 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,416 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,568 > 0.361$) maka dinyatakan valid.
8. Pertanyaan 7 dari variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,401 > 0.361$) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan variabel prestasi kerja karyawan adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dengan *internal consistency*. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrumen penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Adapun tingkat *reliabilitas* dengan *Alpha Cronbach* diukur dari skala 0-1, sebagaimana tercantum pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha*

<i>Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabilitas
0,20 s.d 0,40	Agak Reliabilitas
0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabilitas

0,60 s.d 0,80	<i>Reliabilitas</i>
0,80 s.d 1,00	<i>Sangat Reliabilitas</i>

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS (2017)

Berikut ini dari output SPSS 23 untuk melihat angka tingkat *reliabilitas* pada variabel disiplin kerja digambarkan pada tabel di bawah ini:

a) Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	8

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar *reliabel* 0,784 sehingga dinyatakan *reliabel* karena berada diantara 0,60 s.d 0,80.

b. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	8

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar *reliabel* 0,699 sehingga dinyatakan *reliabel* karena berada diantara 0,60 s.d 0,80.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal.

Ada bermacam-macam cara untuk mendeteksi normalitas distribusi data, salah satunya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

Tabel 4.14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,18944568
Most Extreme	Absolute		,078
Differences	Positive		,059
	Negative		-,078
Test Statistic			,078
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

H₀ : Data Residual berdistribusi normal.

H_a : Data Residual tidak berdistribusi normal.

Pengambilan keputusan:

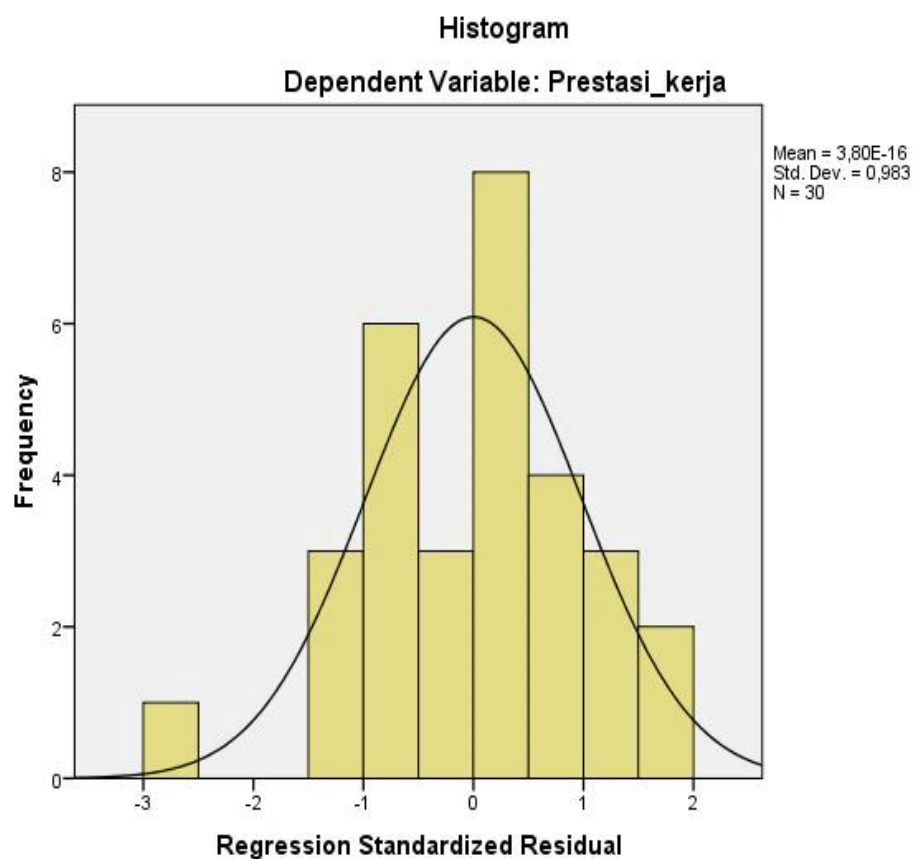
Jika Sig. (p) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika Sig. (p) < 0,05 maka H_0 ditolak.

Dengan menggunakan alat bantu oleh data SPSS versi 23 diperoleh output sebagai berikut

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima dan data juga dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.3

Histogram Pengujian Normalitas

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan hubungan secara linear antara variabel independen variabel independen. Dengan memperhitungkan variabel disiplin kerja dari PKS PT. Multimas Nabati Asahan diketahui berapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23 dan berikut disajikan tabel uji regresi linear sederhana.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,695	6,140		1,742	,092
Disiplin_kerja	,605	,175	,548	3,465	,002

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Hasil Regresi adalah $Y = \alpha + bX + \varepsilon$

$$Y = 10,695 + 0,605 X + \varepsilon$$

Artinya dari hasil regresi adalah:

- Nilai konstanta 10,695, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X) = 0, maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) = 10,695.
- Nilai koefisien 0,605 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 0,605.

6. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Determinasi R^2

Uji Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0-1, $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas sebaliknya mendekati satu maka suatu model akan semakin baik. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,275	3,246

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Interpretasi dari *Model Summary* yaitu, nilai *R Square* sebesar 0,300, model yang dibangun menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan berpengaruh sebesar 30% dan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$:

- c. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- d. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.17
Uji Parsial (Uji t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,695	6,140		1,742	,092
Disiplin_kerja	,605	,175	,548	3,465	,002

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah oleh SPSS 23 (2017)

Berdasarkan dari hasil output diatas bahwa nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 3,465 dengan tingkat signifikansi 0,002, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,465 > 2,048$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat

(*dependent*), penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuisisioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan, masing-masing terdiri dari 8 item pernyataan. Semua pernyataan kuisisioner valid, reliabel dan normal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan, dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,605 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan sifat arah positif, jika variabel disiplin kerja di tingkatkan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,605. Jadi semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 30% dan sisanya 70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Margaret Hadumaris tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong pada karyawan untuk mencapai standart kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu dan bekerja semaksimal mungkin agar mencapai target perusahaan. Menurut penelitian Margaret Hadumaris (2014), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912. Pembahasan hasil penelitian secara simultan berdasarkan hasil penelitian ini, alternatif pertama dapat diketahui bahwa variabel sikap disiplin (X) memiliki pengaruh terhadap

prestasi kerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai R_{square} sebesar 0,458. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dari “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan”, maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh. Jadi, dengan adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi. Kemudian dapat dilihat dari sisi disiplin kerja karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerjanya menjadi lebih baik lagi dan karyawan tersebut wajib diberikan reward atas pencapaian hasil prestasinya selama bekerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,300 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan sebesar 30 %, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam variabel penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dimana nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 3,465 dengan tingkat signifikansi 0,002, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,465 > 2,048$) yang berarti nilai tersebut signifikansi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan bagi perusahaan khususnya departmant PKS PT. Multimas Nabati Asahan agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja karyawannya agar tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengurangi jumlah karyawan yang terkena sanksi , karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil atau target produksi yang telah ditetapkan perusahaan lebih baik bagi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya: Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Buku Panduan Kerja Bersama PT. Multimas Nabati Asahan Periode Tahun 2015 - 2017.

Dharma Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali, 1991.

Gambaran umum perusahaan pks, <http://www.wilmarindonesia.com>. Diunduh pada tanggal 26 Mei 2017.

Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponogoro, 2005.

Gibson, Donnely, *Organisasi*, Jakarta: Binarupa Aksara, Edisi 8, 1996.

Handoko T Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2012.

Hasibuan Malayu, et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Masagung, 2013.

Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1997.

Hasibuan Malayu. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan Kelima Belas, 2011.

Hendryadi dan Suryani, *Metode Riset Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

Kitab Kaifa Yuaddi Al-Muwazhzhaf Al-Amanah, Penerbit Daarul Qasim Lin Nasyr, Riyadh, Jakarta: Cet 1, 1420.

Laksmi Asri Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu Indonesia, Catatan Edisi Pertama, 2003.

Mangkunegara A, et. al, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001.

Margaret Hadumaris, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912*. Dalam jurnal administrasi bisnis (JAB), April 2014.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Rajagrafindo 2008.

Muh Ghufuran Faqih, *Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah*, 2015.

Prabowo Narmado, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, dalam *Jurnal Psyche*, 2006.

Priyatno Duwi Spss, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, Yogyakarta: Medikom, 2011.

Q.S At-Taubah (9) : 105

Rivai Veithzal, et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2004.

Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.

Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2001.

Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996.

Sekaran Uma, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Siagian Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.

Siti Wulandari, Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. Dalam jurnal ilmu psikologi, Mei 2015.

Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Abadi, 1993.

Soeprihanto Jhon, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Strauss George dan Sayles Leonard, *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Karya Unipress, 1991.

Sugiyono, et, al, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sugiyono, *Mixed Methods*, Bandung : ALFABETA, 2013.

Suj Parweni V. Wiratna, *Metodologi Penetian*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2009.

Sule Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.

Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2011.

Usman Husaini, *Manajemen “Teori, Praktik dan Riset Pendidikan”*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Yuliani Muharommah, *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan babakan Madang Kabupaten Bogor*, dalam jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (Jimafe), 2014.

Zettira Nicky, *Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pundi Indonesia*, 2013.

CURRICULUM VITAE

Nama	: Azar Sariah
Binti	: Mansurdin
Tempat/Tanggal Lahir	: Belawan, 10 Januari 1995
Alamat	: Dusun III Alai, Kuala Tanjung
Pekerjaan	: Mahasiswi
Nomor HP	: 0812-8433-6303
Fak/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/EKI
Tahun Masuk UIN-SU	: 2013
Pembimbing Akademik	: Dr. Ridwan. M. A
Judul Skripsi	: <i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.</i>
Pembimbing Skripsi I	: Yusrizal, S.E, M.Si
Pembimbing Skripsi II	: Muhammad Syahbudi, S.E.I, MA
IPK Sementara	: 3,58
Pendidikan	: SD : SD Al-Washliyah 2/35 Belawan
	: SMP : Mts. Al-Ihya Tanjung Gading
	: SMA : SMA Negeri 1 Air Putih



